

УДК 331:339.9

*С.В. Волошина, канд. екон. наук
Криворізький економічний
інститут ДВНЗ «Київський
національний економічний
університет імені Вадима
Гетьмана»*

ОЦІНЮВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Обґрунтовано розвиток діагностичної процедури комплексного і групового оцінювання характеристик людського капіталу в контексті забезпечення його конкурентних позицій. Визначено можливості розширення SWOT-аналізу для оцінки сильних і слабких сторін, можливостей і загроз для людського капіталу підприємства.

Ключові слова: глобалізація, підприємство, людський капітал, конкурентоспроможність, інтегральний показник, SWOT-аналіз.

The development of diagnostic procedure of complex and group estimation of human assets' characteristics in order to assure its competitiveness is substantiated. The opportunities of enhancement of strength, weakness, opportunities and threats of enterprise human assets are defined.

Key words: globalization, enterprise, human assets, competitiveness, integral index, SWOT- analysis.

Вступ. Обґрунтування концептуальних основ економіко-соціального управління ринковою поведінкою вітчизняних підприємств в умовах поширення процесів глобалізації та приведення його у відповідність до стандартів, чинних у глобальних економічних системах, вимагає активізації наукових досліджень у проблемному полі формування, використання і розвитку людського капіталу.

В умовах відкритості світової економіки, ускладнення міжнародних зв'язків та загострення конкуренції у світі все більшого значення задля підвищення ефективності діяльності будь-якого підприємства набуває конкурентоспроможність його людського капіталу. Світовий досвід переконує, що персонал підприємства, який має високий рівень знань, навичок, здібностей й досвіду роботи, створює більш конкуренто-спроможну продукцію [2; 6; 7]. Тому, кожне підприємство безпосередньо має бути зацікавленим у розвитку свого людського капіталу, що виражається у формуванні конкурентних переваг співробітників внаслідок їх додаткового навчання, підвищення соціальних гарантій та надання різноманітних пільг, встановлення достойного рівня заробітної плати як інструменту мотивації та мобільності робочої сили.

Проблемам формування, використання і розвитку людського капіталу в сучасних умовах трансформації національної економіки приділяється значна увага з боку зарубіжних і вітчизняних науковців, серед яких В.Антонюк, О.Бородіна, Н.Верхоглядова, О.Гришнова, М.Іванов, Р.Капелюшников, О.Кошулько, М.Критський, А.Кудлай, І.Куревіна, О.Левчук, Т.Мясоєдова, Г.Прошак, Д.Ратніков, Л.Семів, Л.Тертична, Л. Шевчук, Н.Ушенко та інші.

Однак звертає на себе увагу той факт, що у сучасних дослідженнях людського капіталу переважають теоретичні (політекономічні) аспекти, а серед напрямків практичної економіки увага науковців сконцентрована на вивченні люд-

ського капіталу на макро- і мезорівнях. У той же час механізм, який би дав змогу чітко діагностувати рівень конкуренто-спроможності людського капіталу підприємства, немає теоретико-методологічної завершеності.

Постановка завдання. Метою статті є удосконалення методичних підходів до оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу підприємства задля забезпечення відповідності світовим стандартам щодо якості праці і соціальної захищеності працівників.

Результати. Не зважаючи на значну кількість дослідників концепції людського капіталу, питання його конкурентоспроможності недостатньо розкриті. Переважає думка, що конкурентоспроможність людського капіталу є сукупністю характеристик працівника, які відповідають вимогам економічних суб'єктів та задовольняють їх потреби у певному кваліфікаційному рівні найманого персоналу [3, с. 6].

Проте, на нашу думку, досліджувана категорія в існуючому формулюванні не відображає аспекту конкурентної переваги, що обумовлює необхідність її трансформації у наступне визначення: конкурентоспроможність людського капіталу підприємства — це сукупність його кількісних та якісних характеристик, що змінюють форму з натуральної на вартісну і, в свою чергу, виділяють підприємство серед його конкурентів.

Критичний огляд різноманітних методичних підходів до оцінювання рівня конкурентоспроможності людського капіталу підприємства показав на те, що окремі з них є або надто трудомісткими та включають складно вимірювані показники, або в них переважають експертні методи, що може призвести до викривлених результатів через суб'єктивність оцінок обраних експертів [1; 4; 5; 8].

На нашу думку, за основу оцінювання рівня конкурентоспроможності людського капіталу потрібно брати метод балів, який є одним з найпоширеніших матричних методів оцінки конкурентоспроможності.

За цим методом обираються найбільш впливові на рівень конкурентоспроможності людського капіталу фактори, оцінені відповідними індивідуальними (частковими) показниками, які порівнюються з такими ж показниками підприємств-конкурентів. В якості індивідуальних слід добирати такі показники, які відображають як окремі характеристики людського капіталу в натуральному і вартісному виразі, так і ефективність його використання. До вибірки таких показників можна віднести:

- у складі групи натуральних показників оцінки людського капіталу, які відображають основні кількісні та якісні його характеристики: частка працівників з вищою освітою у загальній чисельності працюючих, коефіцієнт плинності кадрів, частка працівників, які пройшли навчання, середній вік працівників, частка управлінців у структурі персоналу, середня кількість годин на навчання, середній розряд робітників тощо;

- у складі групи вартісних показників відповідної оцінки: середній рівень витрат на навчання, на охорону здоров'я, на охорону праці, на оплату праці, на екологічну сферу, на соціальний захист, на культурний розвиток тощо;

- у складі групи показників оцінки використання людського капіталу: реалізована продукція (додана вартість, прибуток) на одного працівника та на 1 грн. витрат на людський капітал у виробництві та на 1 грн. витрат на сукупний людський капітал тощо.

Окремо слід звернути увагу на те, що для забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу на рівні світових вимог до якості праці та соціального захисту найманих працівників, процедура оцінювання має ґрунтуватися на врахуванні як виробничих, так і соціальних факторів, що має знаходити відображення у відповідних показниках.

Після визначення оптимального розміру кожного відібраного для аналізу індивідуального показника й перерахунку їх на бали отримуємо значення інтегрального показника конкурентоспроможності людського капіталу для усіх підприємств-конкурентів. Виграш матиме людський капітал того підприємства, що отримає максимальну кількість балів. Причому конкурентоспроможними слід вважати усі ті підприємства, людський капітал яких отримає значення інтегрального показника конкурентоспроможності на рівні та вище середнього по вибірці аналізованих підприємств.

Задля забезпечення подальшого розвитку людського капіталу підприємства важливим є не стільки визначення загальної конкурентної позиції, а й тих важелів, якими можна ним управляти. З огляду на поставлене завдання та приймаючи до уваги обмеженість динамічних рядів статистичної інформації для оцінювання окремих характеристик людського капіталу підприємства у подальшому дослідження його конкурентоспроможності слід продовжувати за такими групами показників, які характеризують сформованість окремих елементів даного капіталу, серед яких: знання, досвід, навички, здібності, здоров'я працівників тощо.

З цією метою індивідуальні оціночні показники згортаються з використанням пакету програм «Statgraphics» у відповідні групові з побудовою регресійного рівняння залежності інтегрального показника конкурентоспроможності людського капіталу від кожного групового показника. Отримані при цьому коефіцієнти кореляції та детермінації свідчатимуть про ступінь щільності зв'язку між інтегральним показником конкурентоспроможності людського капіталу та узагальненими його характеристиками.

Вважаємо, що у подальшому для діагностики резервів підвищення конкурентоспроможності людського капіталу підприємства необхідно провести оцінку його сильних та слабких сторін, а також визначити можливості та загрози для його розвитку. Методично цей етап дослідження може бути забезпечений умовами складання матриці SWOT-аналізу.

Однак в матриці потрібно не лише надати характеристику позицій, за якими підприємство лідує або програє, але й розмір конкурентної переваги або відставання та період їх дії. До аналізу можливостей та загроз для людського капіталу доцільно додати зміну рейтингових позицій, або зміну розриву між позицією підприємства серед конкурентів та лідером.

Сильні сторони слід визначати як найкраще значення певної характеристики людського капіталу між її середнім значенням за кілька років у підприємств-конкурентів. У свою чергу слабкі сторони відображають ті характеристики людського капіталу підприємства, оціночні показники яких мають найгірші значення серед інших підприємств.

Можливості підприємства щодо розвитку його людського капіталу будуть оцінені за показниками, які демонструють позитивні тенденції зміни. Одночасно загрози відповідного характеру визначатимуться за показниками, відносно яких сформувалися негативні тенденції зміни.

Причому таке оцінювання слід проводити як в межах внутрішнього (місцевого, регіонального, національного), так і зовнішнього (транс-національного, світового) ринків, що найбільш повно буде відповідати сучасним умовам розвитку світових інтеграційних процесів. Причому територіальні межі дослідження мають визначатися не лише тими ринками, на яких здійснюється нинішня реалізаційна діяльність підприємства. Більш практичне значення матимуть результати відповідного дослідження на перспективних ринкових просторах, що пов'язано із забезпеченням стратегічних амбіцій підприємства як відносно підтримання його загального конкурентного статусу, так і стосовно формування конкурентних переваг по кожному фактору виробництва, серед яких чільне місце займає людський капітал.

Зменшення негативного впливу слабких сторін людського капіталу на діяльність всього підприємства та мінімізація відповідних загроз вбачається на основі реалізації комплексу стратегічних управлінських рішень, частина яких може бути запозичена зі світового досвіду економічного і соціального розвитку передових підприємств переважно тієї ж галузі господарювання.

Висновки. Загалом удосконалений автором методичний підхід можна розглядати як засіб діагностики ринкової позиції підприємства за рівнем конкурентоспроможності його людського капіталу, визначення відповідних прогалин і на цій основі — узагальнення проблем у забезпеченні подальшого розвитку людського капіталу підприємства та обґрунтування стратегічних напрямів їх подолання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Грішнова О., Шпирко О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання // Україна: аспекти праці. — 2004. — №3. — С. 3–9.
2. Иванов Н. Человеческий капитал и глобализация // Мировая экономика и международные отношения. — 2004. — №9. — С.19-31.
3. Куревіна І.О. Конкурентоспроможність людського капіталу України в умовах міжнародної трудової міграції: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.02 / Інститут світової економіки і міжнародних відносин НАН України. — К., 2008. — 22 с.
4. Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. — 2005. — №3. — С. 29–37.
5. Ратніков Д. Методика оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили // Україна: аспекти праці. — 2006. — №1. — С.8–12.
6. Семів Л.К. Розвиток людського капіталу в стратегії європейської перспективи України // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України: Зб. наук. пр. — 2003. — Вип. 5, ч. 3. — С. 200–210.
7. Шевчук Л.Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. — Львів: ІРД НАН України. — 2007, вип. 3 (65). — С. 9–27.
8. Щур С. Методика оцінки конкурентоспроможності управління персоналом // Україна: аспекти праці. — 1999. — №7. — С. 34–37.

svs_1165@mail.ru

Надійшла до редколегії 15.04.2011 р.